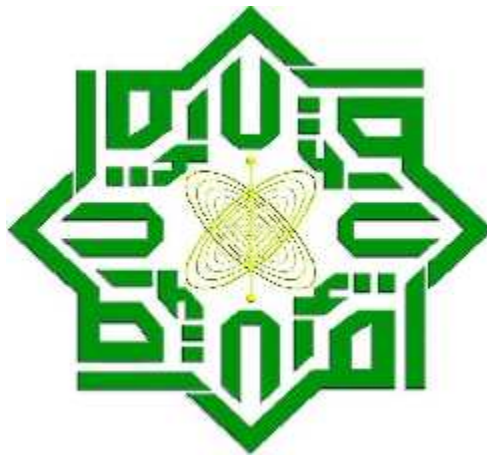


NO. 1366/KOM-D/SD-S1/2012

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PERSONIL RUMAH SAKIT TNI AU LANUD ROESMIN NURJADIN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana
Strata Satu (S-1) Pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru**



Di susun Oleh :

ANDRE DONA DONI
10843002563

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 2012**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin”**. penulis membatasi masalah hanya meneliti Pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Noerjadin. Oleh karena itu, dalam suatu instansi yaitu rumah sakit harus memiliki kedisiplinan yang baik agar terciptanya kinerja yang baik pula. Dari pengamatan penulis, kedisiplinan yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesimn Noerjadin yaitu kedisiplinan berbasis militer. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesimn Noerjadin.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah angket dan dokumentasi. populasi dari penelitian ini adalah seluruh personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang berjumlah 65 orang yang berstatus PNS dan Militer. adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh personil yang berstatus PNS dan Militer yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang berjumlah 65 orang. angket yang disebar kepada personil sebanyak 65 angket dan yang dikembalikan hanya 60 angket. Sedangkan metode penelitian yang dipakai adalah metode korelasional. metode ini menjawab mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap penigkatan kinerja Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. teknik analisa yang digunakan, teknik analisi kuantitatif dengan bantuan SPSS 17.0.

Hasil dari penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja dengan besar koefisien korelasi adalah 0,743 dan berada pada kategori kuat. Sedangkan dari hasil koefisien determinasi menunjukkan angka 0,582 yang artinya kedisiplinan memberikan pengaruh sebesar 55,2% terhadap kinerja. dari hasil data yang didapat bentuk kinerja yang telah dicapai personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin dalam bidang adiminstrasi baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja dapat dikatakan berkinerja yang baik.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia ke alam yang penuh cahaya keimanan dan ilmu pengetahuan.

Skripsi dengan judul “*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin*”, merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Kemudian selanjutnya penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Ibunda tercinta Gusmayetti, yang telah memberikan semangat, dorongan dan doanya yang diwujudkan berupa kasih sayang dan ketulusan seorang ibu, dimana memberi semangat penulis untuk tetap menyelesaikan tugas akhir ini dan semoga ibunda penulis diberikan kesehatan dan dilimpahkan rahmatnya oleh Allah SWT.
2. Almarhum ayahanda tercinta Riswan, semoga diterima semua amal ibadahnya dan diterima disisi Allah SWT amin yarobbal alamin.
3. Segenap saudara Penulis yang tercinta Jefry Juneidi dan keluarga, Nila Risanti dan keluarga, Ade Asriadi A.md dan keluarga, Rudy Gunawan dan keluarga, Nike Diana Agustina dan keluarga, dan Wira Hadi Asmara A.md

dan keluarga, yang telah memberikan dukungan dan semangat serta penuh pengorbanan menjelang selesainya skripsi adinda.

4. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir Karim selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta seluruh stafnya.
5. Bapak Prof. Dr. Amril M, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak DR. Nurdin A. Halim, M.A Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau.
7. Bapak Darusman, M.Ag dan Bapak toni Hartono, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Masduki M.Ag selaku Penasihat Akademik.
9. Bapak dan Ibu Dosen, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Ilmu Komunikasi.
10. Bapak Mayor dr. Zainul Bahri. Sihotang, Sp THT-KL selaku Kepala Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang telah memberikan izin penelitian,
11. Ibu Mayor R. Novita Sinaga, SKM yang menjadi pembimbing Penulis
12. Bapak Kapten Miryanto A. Kurniawan yang telah membantu penulis dan seluruh personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Untuk Sari Wahyuni S.Pd. yang selalu menemani, memberi semangat dan membuat hidup ini selalu termotivasi untuk menjalani rutinitas kehidupan ini dan menyelesaikan skripsi sampai selesai.
14. Kepada sahabat Penulis Leo Rindo Boy Wijaya yang telah membantu Penulis dan memberi masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-Teman Jurusan Ilmu Komunikasi Khususnya PR B dan angkatan 2008 dan juga sahabat terbaik, Rian, Taufik, Ferry, Ismail, Alisman, Yusra, Minie, Afsa, Vina dan seluruhnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu dan memberikan motivasi selama kuliah di Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
16. Seluruh pegawai Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
17. Kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, mudah-mudahan amal ibadahnya di terima Allah SWT.

Akhirnya, semoga segala amal jariah dibalas dengan balasan yang berlipat ganda oleh Allah Swt. *Amin amin ya robbal 'alamin.*

Pekanbaru, November 2012

Penulis

ANDRE DONA DONI

NIM. 10843002563

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	4
C. Penegasan Istilah	5
D. Permasalahan.....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
F. Kerangka teoritis dan konsep operasional	8
G. Metodologi Penelitian	23
H. Sistematika Penulisan	27

BAB II. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin	29
B. Kondisi Umum Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin ...	32
C. Struktur Organisasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.....	38
D. Visi, Misi, Dan Moto Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin	

Nurjadin	38
E. Jenis Jabatan Dan Pekerjaan	39
BAB III. PENYAJIAN DATA	
A. Identifikasi Responden.....	43
B. Deskripsi Jawaban Responden.....	47
BAB IV. ANALISA DATA	
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	68
B. Uji Normalitas dan Linieritas	72
C. Analisis Data	74
D. Hubungan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja.....	80
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan salah satu faktor penentu maju atau mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Karena, setiap karyawan itu harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, agar menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. kedisiplinan juga merupakan salah satu hal yang terpenting bagi karyawan karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja karyawan, agar terwujudnya perusahaan yang baik dimata masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin atau manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. “Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik” (Malayu, 2007: 193).

Tujuan utama kedisiplinan adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin juga berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau bermalas-malasan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang menghendaki, demikian yang dikatakan Tohardi (dalam Edy, 2010: 86).

Disiplin kerja itu sangat bermanfaat besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi kedisiplinan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja di dalam perusahaan harus adanya tingkat pencapaian hasil dalam rangka meningkatkan tujuan perusahaan, meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Faktor kinerja dalam perusahaan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor interen dan ekstren organisasi (Payaman, 2005: 1).

Di dalam kinerja, adanya kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan. Dalam kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan harus adanya manajemen kinerja, karena bagaimana kita

menggunakan manajemen kinerja untuk melakukan tindakan disipliner, sehingga tindakan tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang positif .

Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik dan terus mengalami peningkatan dalam kinerja pada karyawannya. Begitu juga halnya dengan Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, sebuah instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan di Pekanbaru. Dengan jumlah personil organik sebanyak 76 orang. Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin adalah salah satu Rumah Sakit yang melakukan kedisiplinan yang baik dan juga kedisiplinan dalam kemiliteran, baik antara atasan dengan atasan maupun antara atasan dengan bawahan.

Saat ini Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin pada tahap upaya peningkatan mutu pelayanan terhadap pasien, dapat dilihat dengan adanya penambahan fasilitas ruangan VIP di bagian perawatan, adanya penambahan ruangan inap pasien, ruang operasi mata dan telah dilaksanakan survey akreditasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit bertujuan untuk menilai Rumah Sakit supaya Rumah Sakit tersebut bekerja memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin terlihat bawahan sangat mematuhi apa yang diperintahkan atasannya dan apabila terdapat personil yang melanggar kode etik kedisiplinan dan kinerja yang tidak sesuai dengan prosedur maka personil tersebut akan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan masih terdapat beberapa personil yang tidak tepat waktu saat mengikuti apel pagi dan sore, di saat jam kerja ada beberapa personil tidak berada di ruang kerja disaat jam kerja, dan masih ada beberapa personil yang masih belum mengikuti prosedur kerja yang ada. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja personil, sebab kinerja baru bisa dikatakan baik jika personil memiliki kedisiplinan yang baik.

Dengan kedisiplinan tinggi yang diterapkan, diharapkan kinerja personil dapat juga mengalami peningkatan, karena bukan hal yang mudah untuk meningkatkan kinerja personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. Dari hal ini, penulis ingin melihat pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis mengangkat permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.** Dengan harapan penelitian ini dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin tentang peningkatan kinerja personil, sehingga dapat membantu instansi ini untuk meningkatkan kualitas yang berkaitan dengan peningkatan kinerja personil.

B. Alasan Pemilihan Judul

Alasan dalam memilih judul penelitian ini adalah:

1. Masalah ini menarik diteliti karena kedisiplinan berhubungan dengan *profesional image*, komunikasi organisasi, dan *human relations* dalam

sebuah instansi yang akan terbentuknya tujuan sebuah organisasi dalam visi dan misinya, selain itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

2. Judul ini relevan dengan jurusan yang peneliti ambil, yaitu ilmu komunikasi serta masalah ini sesuai dengan kemampuan penulis, baik dari segi pikiran, finansial, maupun waktu, serta lokasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam judul skripsi ini maka penulis perlu menegaskan beberapa istilah yang terdapat pada judul skripsi ini, sebagai berikut:

1. Pengaruh, Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, “pengaruh didefinisikan sebagai: daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang atau benda dan sebagainya. Berpengaruh memiliki arti adanya pengaruh atau mempunyai pengaruh”. (Andini, 2003: 312).
2. Kedisiplinan, suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Edy Sutrisno, 2010: 177).
3. Kinerja berarti ukuran keberhasilan suatu pekerjaan, peningkatan kerja, kesuksesan suatu pekerjaan. (Andini, 2003: 215).

4. Personil berarti pegawai PNS Maupun angkatan atau orang yang bekerja di suatu lembaga baik kantor, instansi militer. dengan mendapat gaji. (data Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).
5. Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin adalah suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dan dikelola oleh TNI AU bertempat di Pekanbaru (data Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah

- a) Masih terdapat beberapa personil yang telat mengikuti apel pagi dan sore hari.
- b) Masih terdapat beberapa personil tidak berada di ruang kerja disaat jam kerja.
- c) Masih terdapat beberapa personil yang masih belum mengikuti prosedur kerja.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terarah serta tidak terlalu luas jangkauannya maka dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja Personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin?

E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

2. Kegunaan penelitian

a. Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan keilmuan dalam rangka menambah koleksi perpustakaan.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi seputar peningkatan kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

b. Praktis

- 1) Bagi instansi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada instansi mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa, dosen maupun instansi tentang kedisiplinan yang baik terhadap peningkatan kinerja.
- 3) Bagi penulis, penelitian ini berguna sebagai syarat kelengkapan Tugas Akhir untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada program studi Ilmu Komunikasi Konsentrasi *Public Relations*, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau .

F. Kerangka Teoritis Dan Konsep Operasional

1. Kajian Terdahulu

Permasalahan ini sebelumnya sudah pernah diteliti pada tahun 2010 oleh Rohayati dengan permasalahan Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Buana Wira Lestari Dinaya Mas Estate Region Kampar, penelitian ini menyimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif dari komunikasi organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Buana Wira Lestari Dinaya Mas Estate Region Kampar dan permasalahan lain yang diteliti pada tahun 2007 oleh Maisyarah Has dengan permasalahan Strategi Komunikasi Kepala Badan Keluarga Berencana (BKKBN) Provinsi Riau dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai juga menyimpulkan bahwa, penggunaan strategi komunikasi yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan pegawainya.

Dengan demikian penelitian yang peneliti angkat mengenai Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Rumah Sakit TNI AU

Lanud Roesmin Nurjadin, dengan permasalahan yang sedikit ada kesamaan tetapi objek dan lokasi serta metode penelitian yang peneliti gunakan berbeda maka peneliti akan melakukan penelitian dan merumuskan permasalahan dengan berbeda pula.

2. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan landasan umum bagi penulis untuk menjawab permasalahan yang diajukan menurut teori yang ada digunakan mendukung pengelolaan dan akurasi data yang akan diteliti, juga untuk menjelaskan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu pengaruh kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja personil.

a. Disiplin

Disiplin berasal dari kata latin *discipulus*, yang berarti siswa atau murid” menurut Verhoven dan Carvallo, (1969) (dalam, Dolet Unaradjan 2003:8). Kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti. Makna lain dari kata yang sama adalah “seseorang yang mengikuti pemimpinnya demikian dikatakan Kelly (1938) (dalam, Dolet Unaradjan 2003 : 8).

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan” (dalam Edy, 2010 : 86).

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Apabila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Bentuk disiplin yang akan tercipta pada suasana (Edy, 2010: 86) yaitu:

- 1) Tingginya rasa peduli rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian suatu tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Keith Davis (1985) disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada dua macam pendisiplinan menurut Anwar Prabu (2009: 129) adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin preventif (*preventif discipline*) yaitu berusaha untuk menggerakkan pegawai, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai agar berdisiplin diri.
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

1) Faktor-faktor Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi menurut Singodimedjo (2000) (dalam Edy, 2010: 89) yaitu :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

b) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisplinaan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahanpun ikut baik juga. Jika teladan pimpinan kurang baik, maka para bawahan kurang disiplin juga. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik juga.

c) Balas Jasa Atau Kompensasi

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan jasa yang relatif besar. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplin karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minat diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

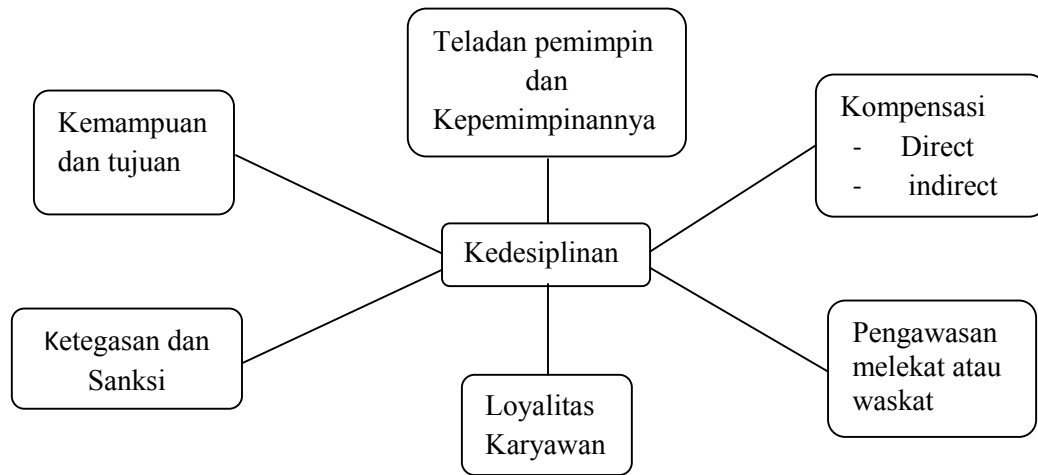
f) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

g) Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

Gambar 1.1 Faktor – faktor Kedisiplinan



Sumber: Malayu, 2007: 201.

2) Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Demikian yang dikatakan Tohardi, (dalam Edy, 2010 : 94).

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama organisasi dan sebagainya.

Demikian yang dikatakan Singodimedjo, (dalam Edy, 2010: 94).

b. Peningkatan Kinerja Karyawan

1) Manajemen kinerja

Manajemen kinerja merupakan cara mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama meningkatkan kinerja. yang lebih penting lagi, Manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus menerus antara pengelola kinerja dengan karyawan agar tercapainya tujuan organisasi. (Robert, 2005: 4). Menurut Noe, (dalam Surya, 2005: 19) menyebutkan tiga tujuan manajemen kinerja:

a) Tujuan Strategik

Manajemen kinerja harus mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefenisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem umpan balik terhadap kinerja karyawan.

b) Tujuan Administratif

Kebanyakan organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja khusus evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, seperti pengajian, promosi, pemberhentian karyawan.

c) Tujuan Pengembangan

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya. Pegawai yang tidak berkinerja baik perlu mendapat pemberdayaan melalui training, sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan kinerjanya.

2) Siklus Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses yang berkelanjutan berbentuk siklus, terdiri dari perencanaan, pembinaan, evaluasi.

a) Model Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah proses penyusunan rencana kegiatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan. Rencana kinerja itu terbagi tiga komponen yaitu (Payaman, 2005 : 18) :

- 1) Uraian jabatan atau uraian tugas
- 2) Sasaran kinerja
- 3) Rencana tindakan kinerja

b) Pembinaan Kinerja

Pembinaan kinerja dimaksud untuk meningkatkan kinerja setiap individu, unit kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan setinggi mungkin. Peningkatan kinerja dapat dilakukan antara lain (Payaman, 2005: 18).

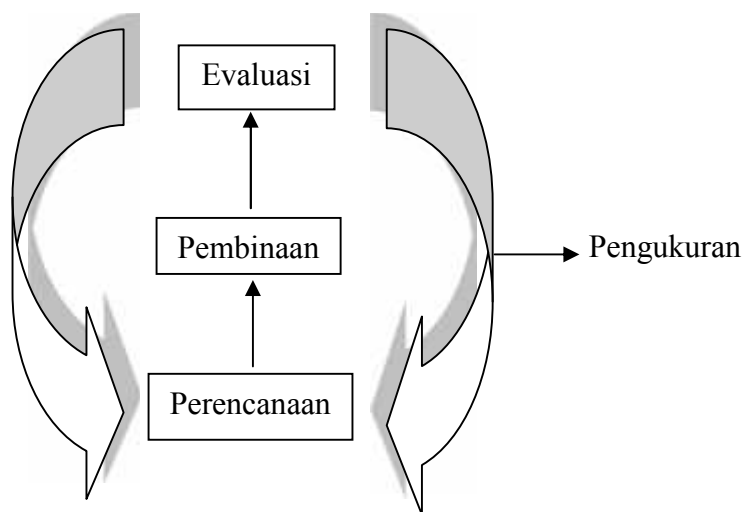
- 1) Mendorong pekerja memahami tugas atau jabatannya, serta memahami tanggung jawabnya.
- 2) Mendorong pekerja memahami sasaran yang harus dicapai yaitu kondisi akhir yang dapat diukur setelah melaksanakan tanggung jawabnya.
- 3) Menumbuhkan motivasi dan etos kerja.

c) Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja suatu perusahaan atau instansi dan penilaian pencapaian hasil kerja setiap individu yang bekerja di dalam dan untuk perusahaan tersebut. Evaluasi kinerja terdiri atas beberapa tahapan, (Payaman, 2005: 18) yaitu:

- 1) Mengumpulkan dan menyeleksi informasi.
- 2) Mendeskripsikan dan menginterpretasikan data.
- 3) Mengembangkan dan mengkaji informasi.
- 4) Menarik kesimpulan.

Gambar 1.2 Evaluasi Kinerja



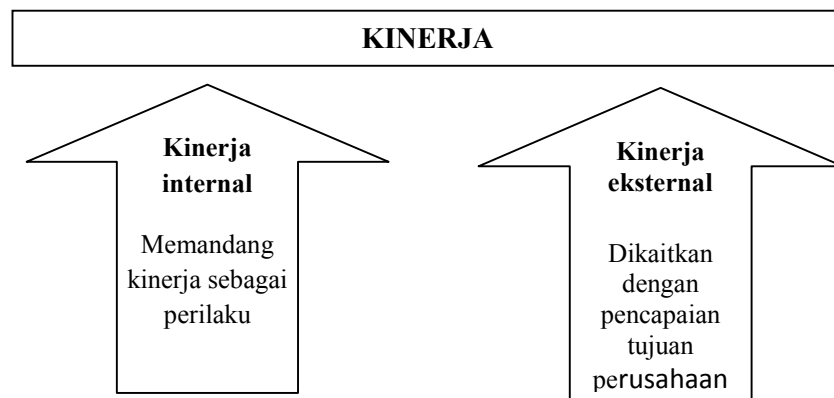
Sumber: Payaman, 2005 : 20.

3) Kinerja

Di dalam manajemen kinerja yang baik, terdapat kinerja yang baik pula sehingga dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan hasil dalam rangka mewujudkan perusahaan (dalam Payaman, 2005 : 1). Maka muncullah sebuah kerangka dua model yang mewadahi apa dan bagaimana kinerja tersebut sebagai berikut:

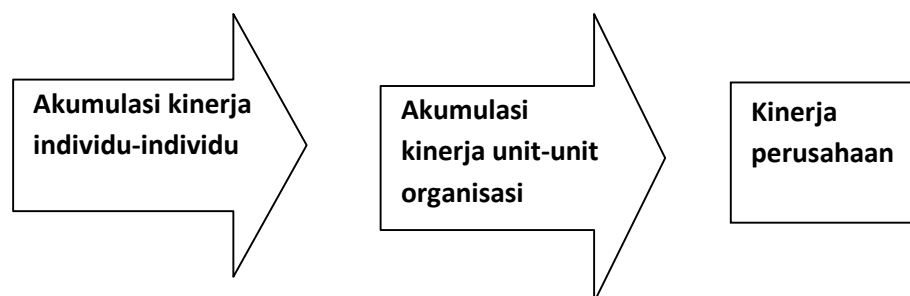
Gambar 1.3 Kerangka kinerja



Sumber: David dan Richard, 2007: 75.

Kinerja dalam perusahaan itu terbagi dari unit yang besar ke unit yang kecil dalam bentuk kelompok kerja, yaitu kinerja individu-individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan hingga menjadi tugas individu-individu dalam masing-masing kelompok atau unit kerja (Payaman, 2005: 3).

Gambar 1.4 Unit Kerja



Sumber: Payaman, 2005 : 3

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Miner (1990) dalam (Edy Sutrisno 2010: 179), adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa diminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen Organisasi: tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan kinerja internal terdapat pada kinerja individu dan kelompok, sedangkan kinerja eksternal yaitu kinerja perusahaan.

c. Keterkaitan Teori Disiplin dan Kinerja Dengan Ilmu Komunikasi

Dari teori diatas untuk menguatkan kedisiplinan dan kinerja kedalam ilmu komunikasi yaitu:

a) Teori human relations

Teori human relations disebut juga teori hubungan kemanusiaan, teori antar manusia atau disebut juga *the human relations theory*. Pengertian hubungan kemanusiaan ada dua. Dalam arti luas, hubungan kemanusiaan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain yang terjadi dalam segala situasi dan dalam bidang kegiatan atau kehidupan untuk mendapatkan kepuasan hati. Dalam arti sempit, hubungan kemanusiaan adalah hubungan antar seseorang dengan orang lain dalam suatu organisasi atau kantor, yang bertujuan memberikan kepuasan hati para pegawai, sehingga para pegawai mempunyai semangat yang tinggi, kerja sama yang tinggi, dan disiplin yang tinggi (Wursanto 2002: 264).

Tujuan dilaksanakannya *human relations* untuk mendapatkan: (Wursanto 2002: 264).

- 1) Kepuasan psikologis karyawan
- 2) Moral yang tinggi
- 3) Disiplin yang tinggi
- 4) Loyalitas kerja yang tinggi

5) Motivasi yang tinggi

Apabila didalam organisasi ada kepuasan psikologis karyawan, moral, disiplin dan motivasi yang tinggi, maka organisasi akan dapat diurus dengan mudah, dan dapat berjalan lancar menuju sasaran yang telah ditetapkan.

d. Kerangka Berfikir

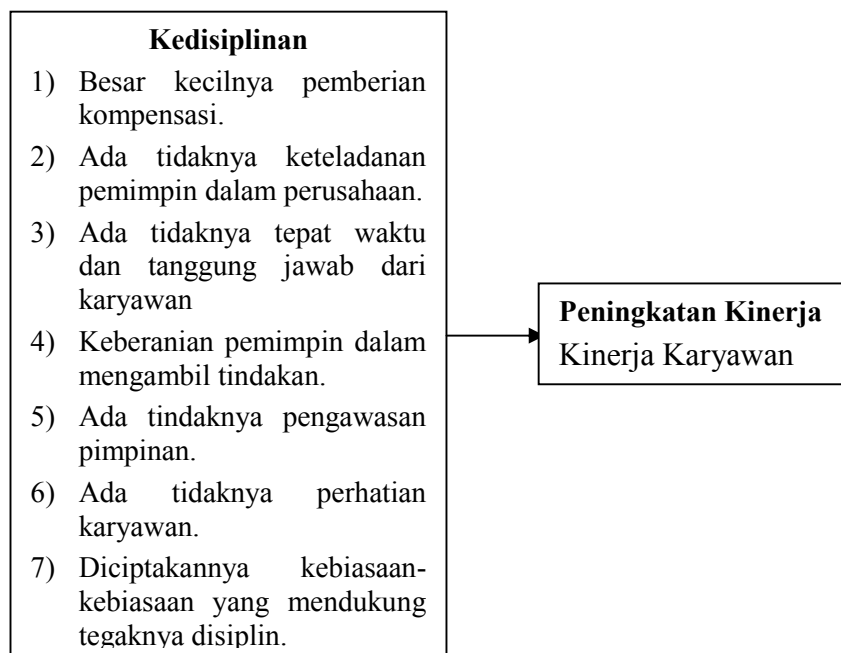
Karyawan yang bekerja di suatu instansi atau perusahaan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga. Tiada artinya suatu perusahaan tanpa karyawan, dan kemajuan perusahaan tergantung pada skill dan kinerja karyawan. Untuk itu, sangat dibutuhkan perhatian, semangat serta motivasi kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, bila peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki kedisiplinan kinerja yang buruk, sehingga perusahaan tidak tercapai dalam tujuannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seorang yang berhasil dalam kinerjanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera

dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya.

Gambar 1.5 Hubungan Kedisiplinan Dengan Peningkatan Kinerja



Sumber: Payaman, 2005: 4

e. Hipotesis

Adapun yang dimaksud dengan hipotesis dalam metodologi penelitian adalah suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang kebenarannya masih perlu diuji pada data empiris yang dikumpulkan. (Hidayat Syah, 2010: 66). Dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis yaitu:

Ha :Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

3. Konsep Operasional

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, baik dalam mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan maupun tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Melalui kedisiplinan maka kelalaian dan pemborosan waktu dapat teratasi dalam suatu perusahaan tersebut.

Faktor kedisiplinan karyawan, karakteristiknya karyawan, serta situasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi.

Sesuai konsep operasional diatas maka penulis merumuskan indikator kedisiplinan dan peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut.

a. Indikator Kedisiplinan.

Indikator kedisiplinan dapat diukur dari cara pendisiplinan karyawan dalam melakukan kerjanya yaitu:

- 1) Tepat waktu dalam kehadiran.
- 2) Bertanggung jawab terhadap kedisiplinan tugas.
- 3) Mentaati peraturan yang dibuat.
- 4) Adanya sanksi di perusahaan.

b. Indikator Kinerja

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatannya yaitu:

- 1) Kualitas kerja personil dalam bekerja
- 2) Kuantitas kerja personil dalam bekerja

- 3) Ketepatan waktu Personil dalam bekerja
- 4) Efektivitas Personil dalam bekerja
- 5) Kemandirian personil dalam bekerja
- 6) Komitmen organisasi dalam pelaksanaan kerja

G. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode Deskriptif Kuantitatif. Hartono (2008 : 4) mengatakan bahwa deskriptif kuantitatif adalah penjelasan atau penggambaran data yang dinyatakan dalam bentuk angka”. Metode ini sesuai dengan desain penelitian yang meneliti tentang pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode ini akan menjawab bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan menguji hipotesis yang telah diuraikan di atas yaitu ada tidaknya pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang terletak di Jalan Adi Sucipto Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Mei sampai bulan Agustus 2012.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah personil yang berstatus PNS dan Militer di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. Sementara objek penelitian

ini adalah pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006 : 13). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang berjumlah 75 orang yang berstatus PNS dan Militer. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2003: 131). Dalam hal ini peneliti mengambil satu bagian atau satu bidang untuk dijadikan sampel, adapun yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh personil yang berstatus PNS dan Militer yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang berjumlah 65 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total atau sampel penuh. Sampel total adalah apabila penelitian ini kurang dari 100 maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi (dalam Suharsini Arikunto, 2002: 112). Oleh sebab itu, peneliti mengambil sampel penuh atau sampel total karena populasi yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin berjumlah 65 orang yang kurang dari seratus orang, maka peneliti mengambil sampel total atau sampel penuh. Namun dari 65 personil Rumah Sakit ada beberapa personil yang tidak mengembalikan sebanyak 5 angket, angket yang kembali hanya berjumlah 60 angket jadi total responden yang didapat 60 orang.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui:

- a. Angket, yaitu angket disebar yang berisi pertanyaan kepada personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah sampel. Pertanyaan yang akan diajukan mengacu kepada indikator dari kedua variabel dari penelitian ini. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data seputar pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.
- b. Observasi, yaitu pengamatan langsung berkaitan dengan segala aktivitas kedisiplinan dan kinerja personil yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin.
- c. Dokumentasi, yaitu dokumen-dokumen dari Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin dan memilihnya sesuai dengan kebutuhan penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan sesuai dengan pendekatan penelitian. (Arikunto, 1998: 240). Setelah data angket yang berasal dari lapangan terkumpul langkah selanjutnya penulis akan menganalisa data tersebut, dengan menggunakan metode diskriptif kuantitatif yaitu data yang diolah dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi silang. Tabulasi silang digunakan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan

kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. Data yang telah terkumpul diproses dengan diwujudkan dalam bentuk angka-angka dengan persentase dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat baik
- b. Cukup baik
- c. Kurang baik
- d. Tidak baik (Suharsini, 2002: 244)

Setelah data angket didapatkan selanjutnya data berupa angka tersebut dianalisis dengan menggunakan metode statistik korelasi prodak momen dalam memproses data dengan rumus sebagai berikut (Hartono, 2005: 43) :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah subjek uji coba

X : Skor butir tiap subjek

Y : Skor total tiap subjek

X^2 : Jumlah kuadrat skor item

Y^2 : Jumlah kuadrat skor total.

Data hasil pengukuran kedisiplinan akan dikorelasikan dengan data peningkatan kinerja karyawan untuk menjawab rumusan masalah pertama, sedangkan uji regresi linier sederhana akan dilakukan untuk mengetahui jawaban rumusan permasalahan kedua.

Dalam mengolah data, penulis menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Special Science*) versi 17.0 for windows. “SPSS merupakan salah satu paket program komputer yang digunakan dalam mengolah data statistik” (Hartono, 2008 : 53).

H. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran secara keseluruhan isi skripsi ini, maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN,

Terdiri dari latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan istilah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis, konsep operasional, metode penelitian, hipotesa, sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Terdiri dari gambaran umum mengenai lokasi penelitian, yaitu sejarah Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, kondisi umum Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, struktur organisai, visi dan misi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin jenis jabatan dan pekerjaan.

BAB III : PENYAJIAN DATA

Terdiri dari indentifikasi respon, deskripsi jawaban responden.

BAB IV : ANALISIS DATA

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas linier, Analisis data, hubungan pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja.

BAB V : PENTUP,

Terdiri dari kesimpulan,dan saran.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin

Dalam rentang waktu dari tahun 1945 sampai dengan tahun 1965, satuan kesehatan masih mengikut koordinasi pada satuan masing-masing yang bertugas di Lanud Pekanbaru. Pada era 1950-an Satuan Kesehatan Lanud Pekanbaru masih mengikut dalam jajaran Kesehatan Korem 031 Wirabima (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Pada tahun 1963, karena dirasakan sangat penting dibentuklah Unit Kesehatan Lanud Pekanbaru, yang waktu itu masih dipimpin oleh seorang tenaga Paramedis/Perawat : Serma Syarifudin Sutan Supono (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Melihat perkembangan Lanud Pekanbaru yang semakin penting, tahun 1965 dikirim seorang tenaga Dokter yang bertugas di Unit Kesehatan Lanud Pekanbaru yang sekaligus sebagai Pimpinan Unit Kesehatan yaitu : Letnan Udara Satu Dr. Fransiscus Cahyadi Wibisono. Pada tahun 1968 kemudian digantikan oleh Letnan Udara Satu Dr. Marzaki Amirsyah, dan Unit Kesehatan diganti namanya menjadi Urkes (Urusan Kesehatan) Lanud Pekanbaru (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Melihat Strategisnya geografi Pekanbaru yang dekat dengan Selat Malaka, tahun 1983, Skadron Udara 12 yang berkedudukan di Lanud Iswahyudi atau di Madiun, dipindahkan ke Lanud Pekanbaru. Dengan perkembangan itu pula peran

URKES dipandang sangat perlu ditingkatkan lagi, sehingga pada tahun sebelumnya (1982) telah dipersiapkan bangunan baru Rumah Sakit Tk. IV sesuai dengan Surat Perintah Pelaksanaan Proyek (SPPP) dengan nomor : SPPP/ XII / 1982 yang dikerjakan oleh PT. Takarin Tamara Inc, mulai tanggal 11 Desember 1982 sampai dengan 11 Oktober 1983 (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Bangunan lama URKES yang berkedudukan didekat Mess Paskhasau atau Staf Lanud lama, sekarang dipergunakan untuk Mess Perwira, dan Rumah Sakit yang baru terletak di Jalan Bangkinang Lama (Pekanbaru – Bangkinang atau Jl. Adisucipto) sekitar 1,5 km dari bangunan lama. Dengan semakin berkembangnya Pangkalan, maka jalan Bangkinang Lama ditutup untuk umum dan rutenya dialihkan ke Jl. Nangka – Arengka – Simpang Tiga – Arifin Ahmad (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Ketika pemakaian bangunan atau gedung baru Rumah Sakit Tk. IV tahun 1983, Kepala Urusan Kesehatan dijabat oleh Dr. Sukirman, dan sekaligus sebagai Pjs Kepala Rumah Sakit Lanud Pekanbaru tanggal 15 Agustus 1983 sampai dengan 15 Maret 1985 (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Dengan Skep Kasau nomor: Skep/08-PKS/III/1985 tanggal 15 Maret 1985, diangkatlah Kepala Rumah Sakit Lanud Pekanbaru yang pertama yaitu : LETTU KES Dr. Yunus sutani (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Perkembangan selanjutnya, mulai tahun 1989, Kepala Rumkit dijabat oleh seorang Dokter Spesialis Bedah yaitu: Kapten Kes Dr. Chandra Svaras, SpB, sampai dengan tahun 1994 (Letkol). Tahun 1991 dikirim juga seorang Konsultan Psikologi yaitu: Kapten Kes Drs. Firman Hakim (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Dalam perkembangan selanjutnya Rumah Sakit Lanud Pekanbaru sebagai Rumah sakit Tk. IV TNI AU, dilengkapi dengan berbagai jenis sarana pendukung sebagai layaknya sebuah rumah sakit. Walaupun sarana dan fasilitas yang dimiliki tidak begitu lengkap, namun sudah cukup untuk menangani atau melayani kasus-kasus yang terjadi dalam mendukung seluruh kegiatan operasional TNI AU di Lanud Pekanbaru. Dokter yang pernah bertugas di Rumah Sakit sampai sekarang adalah (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012) :

1. Dokter Spesialis Bedah atau Penerbangan.
2. Dokter Umum (Militer atau PNS).
3. Dokter Gigi (Militer atau PNS).
4. Dokter Umum/Penerbangan di Skadron Udara 12.

Pada tahun 2002, Rumkit Lanud Pekanbaru mendapat dukungan pembangunan gedung baru dari Pemda Riau yang diperuntukkan sebagai Poliklinik AJU yang terletak di persimpangan Jl. Rambutan – Jl. Inpres – Jl. Adisucipto. Poli AJU ini diprioritaskan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum disekitar Lanud Pekanbaru yang membutuhkan, khusus

pelayanan rawat jalan (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Berdasarkan Skep Kasau nomor: KEP / 7 / III / 2004 tanggal 01 Maret 2004, Rumah Sakit Tk. IV Lanud Pekanbaru ditingkatkan statusnya menjadi Rumah sakit Tk. III. Dengan demikian secara bertahap peningkatan pelayanan kesehatan dapat dilaksanakan, disesuaikan dengan segala fasilitas yang ada baik tenaga Medis atau Paramedis maupun alkes pendukung yang dimiliki (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Dalam tahun 2012 ini MABES TNI AU memberikan intruksi kepada pangkalan TNI AU Lanud Pekanbaru agar mengganti nama pangkalan, yang sebelumnya bernama pangkalan TNI AU Lanud Pekanbaru menjadi pangkalan TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. Sehingga nama Rumah Sakit pun ikut berganti yang sebelumnya Rumah Sakit TNI AU Lanud Pekanbaru, menjadi Rumah sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

B. Kondisi Umum Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin

1. Lokasi dan keadaan sumber daya manusia.

Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin berlokasi di Jl. Adi Sucipto Kecamatan Marpoyan Damai, Kelurahan Maharatu kota Pekanbaru yang merupakan Jalan utama menuju Lanud Roesimin Nurjadin, dan menempati lahan sekitar $150\text{m} \times 150\text{ m} = 22500\text{ m}^2$ (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin bebatasan dengan :

- a. Sebelah Utara bebatasan dengan Jalan Adi Sucipto.
- b. Sebelah Selatan bebatasan dengan Hutan Lindung.
- c. Sebelah barat bebatasan dengan Komplek Walet
- d. Sebelah timur bebatasan dengan Komplek Cendrawasih.

Dari segi keamanan Rumah sakit cukup aman karena lokasi ini termasuk dalam kesatrian Lanud Roesmin Nurjadin. untuk mencapai Rumah sakit harus melintasi Pos Penjagaan (POMAU) baik dari arah Simpang Tiga (Pos Depan) maupun dari Arengka (Pos Belakang) (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

Sumber daya manusia digolongkan menjadi dua yaitu organik dan non organik. organik personil yang sudah berstatus PNS, sedangkan non organik yaitu personil yang belum berstatus PNS (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

2. Sarana pendukung

Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin memiliki beberapa sarana pendukung diantaranya :

- a. Dukkes (Dukungan Kesehatan) yaitu bagian yang memberikan dukungan kesehatan penerbangan / lapangan, uji badan, kesehatan jiwa, psikologi, dan pembinaan kesamaptaan Jasmani. Dalam pelaksanaan pelayanan Dukkes dibantu oleh bagian (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).:

- 1) Unit Bantuan Kesehatan dan Preventif (UNITBANKESPREV) : yaitu unit yang berfungsi memberikan bantuan dukungan kesehatan lapangan baik tindakan maupun pencegahan.
 - 2) Unit Uji Badan (UNITUJIBAD) : yaitu unit yang melaksanakan uji kesehatan baik bagi Personil Aktif maupun Calon Personil TNI AU atau kepada masyarakat umum.
 - 3) Unit Gawat Darurat (GADAR) yaitu bagian yang memberikan pelayanan penanggulangan kedaruratan medik baik kasus bedah maupun non bedah. Unit Gadar disiagakan 24 jam untuk memberikan pelayanan.
3. Perawatan Umum (WATUM) yaitu bagian yang memberikan pelayanan dan perawatan umum di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. WATUM dalam melaksanakan pelayanan dibagi atas (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).
- a. Poliklinik Umum adalah kegiatan pelayanan pemeriksaan rawat jalan dengan kasus yang masih umum.
 - b. Perawatan Mondok adalah bagian yang memberikan pelayanan perawatan mondok atau inap. Saat ini Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin mempunyai kapasitas 50 tempat tidur.
 - c. Poliklinik Gigi dan Mulut adalah bagian yang memberikan pelayanan perawatan gigi dan mulut.

- d. Poliklinik BKIA atau KB adalah bagian yang khusus memberikan pelayanan pemeriksaan kehamilan, kesehatan ibu atau anak sesudah melahirkan dan pelayan KB.
- 4. Unit Persalinan atau Bersalin yaitu bagian yang memberikan pelayanan persalinan atau kelahiran (kelahiran normal) yang ditangani oleh Bidan atau Dokter. unit ini juga sudah dilengkapi peralatan Inkubator Bayi.
 - 5. Penunjang Kesehatan (Jangkes) yaitu bagian yang memberikan dukungan pelayanan kesehatan dalam membantu penegakkan diagnosa penyakit pasien. Dalam pelaksanaannya unit ini dibagi menjadi (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).:
 - a. Unit Radiologi, adalah bagian yang memberikan pelayanan pemeriksaan rontgen atau USG atas permintaan dari Dokter pemeriksa (Umum, Gigi, Spesialis).
 - b. Unit Laboratorium, adalah bagian yang memberikan pelayanan pemeriksaan laboratorium sesuai dengan permintaan Dokter pemeriksa (Umum, Spesialis, Bidan).
 - c. Unit Apotik atau Farmasi, adalah bagian yang memberikan pelayanan pemberian obat-obatan sesuai dengan resep Dokter (obat jadi/racikan) dan juga memonitor efek samping obat.
 - d. Unit Fisioterapi, adalah bagian yang memberikan pelayanan Fisioterapi bagi pasien rawat jalan dan rawat mondok di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

- e. Unit Klinik Gizi adalah bagian yang memberikan pelayanan penunjang klinik dan perawatan yang meliputi konsultasi gizi pasien rawat jalan, menu pasien rawat inap dan memonitor kualitas bahan makanan yang akan diolah untuk pasien rawat.
 - f. Dapur adalah bagian yang memberikan pelayanan untuk pengolahan makanan atau diet pasien rawat inap, sesuai saran Dokter.
 - g. Unit Gudang Bekas, adalah bagian yang melaksanakan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran bekas di rumah sakit sesuai ketentuan yang ada.
6. Klinik Spesialis yaitu pelayanan konsultasi dan tindakan yang diberikan oleh Dokter Spesialis. Saat ini Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.
- telah memiliki Dokter Spesialis sebagai berikut: (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).
- a. Spesialis Bedah Umum, memberikan pelayanan dan konsultasi kasus-kasus bedah umum dan melaksanakan tindakan pembedahan atau operasi bila diperlukan.
 - b. Spesialis Mata, memberikan pelayanan dan konsultasi kasus penyakit mata dan melaksanakan tindakan operasi bila diperlukan.
 - c. Spesialis Obsgyn, memberikan pelayanan konsultasi kehamilan dan melaksanakan tindakan operasi bila diperlukan.
 - d. Spesialis Penyakit Dalam, dan Spesialis Kulit sementara ini masih dikonsultasikan ke Rumah Sakit lainnya.

7. Pelayanan Ambulance yaitu memberikan pelayanan transportasi pasien yang membutuhkan dengan kendaraan Ambulance. Saat ini yang diberikan khusus untuk pasien gawat darurat yang memerlukan rujukan ke rumah sakit lain dan konsultasi Dokter Spesialis bagi pasien yang dirawat mondok (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).
8. Unit Sekretariat atau Administrasi yaitu bagian yang memberikan pelayanan administrasi bagi pasien berupa surat – surat untuk pasien sesuai dengan permintaan Dokter pemeriksa, melaksanakan rekam medik, sistim pelaporan, pengarsipan dan kegiatan administrasi lainnya (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012)
9. Mushalla yaitu sarana ibadah Umat Islam untuk personel atau pengunjung Rumah Sakit baik pasien rawat jalan maupun rawat inap (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).
10. Poliklinik yaitu unit pelayanan rawat jalan terdepan yang berlokasi di luar Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin (Perempatan Jl. Rambutan – Jl. Inpres – Jl. Adisucipto) yang diprioritaskan untuk masyarakat umum, yang dapat melayani pengobatan umum, gigi, dan konsultasi Spesialis. Sedangkan untuk tindak lanjut perawatan dilaksanakan di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

C. Struktur Organisasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin

Struktur organisasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin dapat dilihat di lampiran (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

D. Visi, Misi dan Moto Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin

a. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit yang profesional dalam melaksanakan dukungan kesehatan dan pelayanan kesehatan kepada keluarga besar TNI serta masyarakat sekitar (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

b. Misi

- 1). Melaksanakan dukungan kesehatan untuk kegiatan operasi dan latihan
 - 2). Melaksanakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau
- (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012)..

c. Motto

Tanggap, cerdas dan ikhlas (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012) .

E. Jenis Jabatan dan Pekerjaan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yaitu (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

a. Dukungan Kesehatan

Kesiapan ini meliputi penyiapan dukungan operasi, kesempataan jasmani dan uji kesehatan atau pemeriksaan kesehatan berkala personil dan juga bagi calon personil (Militer – PNS TNI AU). Jabatan Ka Dukkes saat ini dijabat oleh Mayor Kes Andriyanto. Dalam pelaksanaan tugasnya Ka Dukkes didukung oleh beberapa Kasi dan Anggota Staf lainnya sebagai berikut: (Sumber dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

- 1) Kaunit Uji Badan dijabat oleh Kapten Kes drg khairunnas
- 2) Kaunit Bankesprev

Dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan dilakukan oleh Tim Dukkes yang terdiri dari Anggota Bintara atau Tamtama dan PNS TNI AU yang berkwalifikasi Medis dan Paramedis.

b. Pelayanan Perawatan Umum

Kesiapan pelayanan perawatan umum meliputi kegiatan rawat jalan dan rawat mondok. Jabatan Kawatum saat ini dijabat Mayor Kes H. Triyono, Bsc. Dalam pelaksanaan tugasnya Ka Watum didukung oleh beberapa Kasi dan Tenaga Medis atau Paramedis Pelayanan Rawat Mondok (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

c. Pelayanan Gawat Darurat

Rawat mondok memiliki kapasitas 20 tempat tidur terpasang dari 50 standart Rumah Sakit Tk. III. Jabatan Kawatdok saat ini dijabat oleh Mayor. Kes Z. Tanjung. dan melayani rawat inap bagi yang memerlukannya. Dalam pelaksanaan tugasnya Kawatdok didukung oleh beberapa Kasi dan Anggota Paramedis lainnya (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

d. Pelayanan penunjang Kesehatan

Kesiapan ini meliputi kesiapan untuk mendukung seluruh kegiatan operasional Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. yang meliputi pelayanan dukungan pemeriksaan kesehatan, peralatan kesehatan dan obat-obatan. Ka Jangkes saat ini dijabat oleh Mayor. Kes R Novita Sinaga SKM. Dalam pelaksanaan tugasnya Jangkes dibantu oleh beberapa Kasi dan Anggota sebagai berikut: (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

- 1) Kaunit Laboratorium, dijabat oleh Lettu Kes Zaenal Purwanto , melayani pemeriksaan Laboratorium.
- 2) Kaunit Radiologi, melayani pemeriksaan Radiologi atau rontgen.
- 3) Kaunit Apotik, dijabat oleh Lettu Kes Berry HP, S Farm, Apt , melayani resep obat – obatan.
- 4) Kaunit Gudang Bekkes, dijabat oleh PNS. Wulan, S Farm, Apt kegiatan dilaksanakan unit Apotik, dalam penyimpanan obat – obatan, dan keperluan Rumah Sakit lainnya.

- 5) Kaunit Jangwat , melayani kebutuhan penunjang perawatan.
- 6) Kaunit Fisioterapi. kegiatan dilaksanakan oleh satu orang tenaga Fioterapi Farhan Sarasbowo.
- 7) Kaunit Gizi.

e. Pelayanan Spesialis

Kesiapan pelayanan klinik Spesialis saat ini selain dilayani oleh spesialis Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin juga dikonsulkan ke spesialis yang bersedia menjadi konsultan di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. Kegiatan meliputi pelayanan kesehatan Mata, Obsgyn, Bedah dan kesehatan anak. Dan pelayanan KB atau BKIA di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin masih berkoordinasi bersama dengan Puskesmas Bukit Raya dan Dinas Kesehatan Tk. II Kodya Pekanbaru (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

- 1) Spesialis Bedah Umum, selama ini diisi oleh Mayor Kes dr Fendri Akhri , Spb..
- 2) Spesialis Gilut. Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin belum mempunyai Spesialis Gigi dan Mulut, dan selama ini masih dilayani oleh Dokter Gigi. KA Klinik Gilut saat ini dijabat oleh PNS drg. Th. Wiwik.
- 3) Spesialis Obsgyn, selama ini masih diisi oleh Dokter Konsulen dari Rumah Sakit lain, atas nama dr. Dian, SpOG.
- 4) Spesialis Mata, selama ini masih diisi oleh Dokter Konsulen dari Rumah Sakit lain, atas nama dr. Rudolf, SpM.

- 5) Spesialis THT, di jabat oleh Mayor Kes dr Zainul Bahri Sihotang, SpTHT-KL.
- 6) Spesialis Penyakit Dalam, di jabat oleh dr Arjunaidi, SpPD.
- 7) Spesialis Kulit, selama ini masih dikonsulkan ke Rumah Sakit lain.
- 8) Spesialis Anak, di jabat oleh dr Cherlina, SpA.

f. Pelayanan pada Masyarakat Umum

Disamping pelayanan kesehatan terhadap anggota (Militer, PNS dan keluarga) Rumah sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. juga memberikan pelayanan kepada masyarakat umum (Yanmasum) yang diprioritaskan di Poliklinik sebagai tempat pelayanan masyarakat umum (Sumber: dokumentasi Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, 2012).

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. Identifikasi Responden

Identifikasi responden digunakan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik personil yang diteliti. Data mentah akan diolah melalui perhitungan statistik deskriptif. Berikut disajikan hasil analisis statistik yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden dalam pertanyaan angket.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, responden dibagi dalam dua kelompok, yaitu pria dan wanita. Dari hasil analisis data ini, diperoleh jumlah dan persentase data seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	29	46.4%
Wanita	31	49.6%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Dari penyajian tabel di atas dapat dilihat bahwa personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin berjumlah 60 responden, responden berjenis kelamin pria sebanyak 29 orang dengan persentase 46.4% dan berjenis kelamin wanita, sebanyak 31 orang dengan persentase 49.6%.

dari tabel di atas dapat dilihat personil wanita lebih mayoritas dari pada personil pria.

2. Tingkat Usia Responden

Berdasarkan tingkat usia, responden dibagi atas 3 kelompok unsur, yaitu 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan 40 tahun ke atas. Untuk lebih jelasnya jumlah dan presentase data dari karyawan bidang SDM dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	15	24%
30-39 tahun	34	54.4%
40 tahun keatas	11	17.6%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Dari penyajian tabel di atas dapat terlihat bahwa responden personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin dengan jumlah responden 60 yang berusia 20-29 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 24%, yang berusia 30-39 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase 54.4% dan yang berusia 40 tahun ke atas berjumlah 11 orang dengan persentase 17.6%. Dari tabel di atas dapat dilihat personil dengan usia 30-39 tahun lebih mayoritas dari pada usia 30 tahun ke bawah atau 40 tahun ke atas.

3. Tingkat Pendidikan Akhir Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dibagi atas 5 kelompok, yaitu, S2, S1, DIII, DI, dan SMA. Untuk lebih jelasnya jumlah dan persentase disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Akhir	Jumlah	Persentase
S2	1	1.6%
S1	7	11.2%
D3	28	46.6%
D1	1	22.4%
SMA	23	37.4%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Dari penyajian tabel di atas dapat terlihat bahwa responden personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin bertingkat pendidikan yang berpendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 1 orang dengan persentase 1.6%. berpendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 7 orang dengan persentase 11.2%. berpendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 28 orang dengan persentase 46.6%, berpendidikan Diploma 1 (D1) berjumlah 1 0orang dengan persentase 1.6%, berpendidikan SMA berjumlah 23 orang dengan persentase 37.4%, dan Dari tabel di atas dapat dilihat personil dengan tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) lebih mayoritas dari pada tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) ke bawah atau Diploma 3 (D3) ke atas.

4. Masa Kerja

Responden juga diidentifikasi melalui lama masa kerja. Lama masa kerja dibagi atas beberapa kelompok, yaitu kurang dari 5 tahun, 5-10 tahun, dan 10 tahun ke atas. Secara rinci, jumlah dan persentase lama masa kerja responden dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<5 tahun	1	1.66%
5-10 tahun	20	33.2%
>10 tahun	39	62.4%
Jumlah	60	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Dari penyajian tabel di atas dapat terlihat bahwa mayoritas personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, yang bekerja selama kurang dari 5 (lima) tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 1.66%, yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase sebanyak 33.2%, dan yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 39 orang dengan persentase sebanyak 62.4%. Dan dari tabel di atas dapat di lihat bahwa mayoritas personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin sudah bekerja selama 10 tahun lebih.

B. Deskripsi Jawaban Responden

Identifikasi jawaban responden digunakan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik karyawan yang diteliti. Data mentah akan diolah melalui perhitungan statistik deskriptif. Berikut disajikan hasil analisis statistik yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden dalam pertanyaan kuesioner.

1. Variabel X (Kedisiplinan)

Variable X adalah variabel Kedisiplinan. Pada kuesioner, peneliti menguraikan indikator kedisiplinan disusun dalam 10 pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban,yaitu :

1. Sangat baik adalah A bernilai 4
2. Cukup baik adalah B bernilai 3
3. Kurang Baik adalah C bernilai 2
4. Tidak Baik adalah D bernilai 1

karyawan diminta untuk mengidentifikasi indikator kedisiplinan yang ada di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru.

- a. Deskripsi seberapa cepat kehadiran anda di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

Tabel 3.5
Tingkat Kehadiran Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	30 menit sebelum kerja	24	40%	40%	40%
B	15 menit sebelum kerja	29	48.3%	48.3%	88.3%
C	Tepat saat jam kerja	5	8.3%	8.3%	96.6%
D	15 menit setelah jam kerja	2	3.3 %	3.3 %	100%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 24 personil atau 40% menyatakan kehadirannya 30 menit sebelum jam kerja, 29 personil atau 48,3% menyatakan kehadirannya 15 menit sebelum jam kerja, 5 personil atau 8,3% menyatakan kehadirannya Tepat saat jam kerja, dan 2 personil atau 3,3% menyatakan kehadirannya 15 menit setelah jam kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak mengatakan bahwa kehadiran personil Sakit TNI AU Lanud Roesmin lebih dominan menjawab 30 menit sebelum kerja terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 40%.

- b. Deskripsi berapa kali anda mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu.

Tabel 3.6
Tingkat Kehadiran Apel Pagi Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Dalam Waktu Satu Minggu.

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Setiap hari	23	38.3%	38.3%	38.3%
B	4 kali	31	51.6%	51.6%	89.9%
C	3 kali	5	8.3%	8.3%	98.2%
D	2 kali	1	1.6 %	1.6 %	100%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 23 personil atau 38,3% menyatakan mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu setiap hari, 31 personil atau 51.6% mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu sebanyak 4 kali, 5 personil atau 8,3% mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu sebanyak 3 kali, dan 1 personil atau 1,6% menyatakan mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu sebanyak 2 kali. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu lebih dominan menjawab 4 kali terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 51.6%.

- c. Deskripsi berapa kali anda mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu.

Tabel 3.7
Tingkat Kehadiran Apel Sore Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud
Roesmin Nurjadin Dalam Waktu Satu Minggu.

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Setiap hari	49	81.6%	81.6%	81.6%
B	4 kali	5	8.3%	8.3%	89.3%
C	3 kali	5	8.3%	8.3%	98.2%
D	2 kali	1	1.6%	1.6%	100%
Total		60	100%	100.0	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 49 orang atau 81,6% menyatakan mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu setiap hari, 5 personil atau 8.3% mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu sebanyak 4 kali, 5 personil atau 8,3% mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu sebanyak 3 kali, dan 1 personil atau 1,6% menyatakan mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu sebanyak 2 kali. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu lebih dominan menjawab setiap hari terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 81.6%.

- d. Deskripsi berapakah anda telat mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu.

Tabel 3.8
Keterlambatan Mengikuti Apel Pagi Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Dalam Waktu Satu Minggu.

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Tidak pernah	45	75%	75%	75%
B	Sekali	8	13.3%	13.3%	88.3%
C	Dua kali	6	10%	10%	98.3%
D	Tiga kali	1	1.6%	1.6%	100%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 45 orang atau 75% menyatakan telat mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu tidak pernah, 8 personil atau 13.3% telat mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu sebanyak sekali, 6 personil atau 10% telat mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu sebanyak dua kali, dan 1 personil atau 1.6% menyatakan telat mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu sebanyak tiga kali. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan telat mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu lebih dominan menjawab Tidak pernah terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 75%

- e. Deskripsi berapa kali anda telat mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu.

Tabel 3.9
Keterlambatan Mengikuti Apel Sore Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin Dalam Waktu Satu Minggu.

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Tidak pernah	39	65%	65%	65%
B	Sekali	17	28.3%	28.3%	93.3%
C	Dua kali	4	6.6%	6.6%	99.9%
D	Tiga kali	0	0%	0%	100%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 39 orang atau 65% menyatakan telat mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu tidak pernah, 17 personil atau 28.3% telat mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu sebanyak sekali, 4 personil atau 6.6% telat mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu sebanyak dua kali, dan tidak ada personil atau 0% menyatakan telat mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu sebanyak tiga kali. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan telat mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu lebih dominan menjawab Tidak pernah terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 65%

- f. Diskripsi bagaimana anda menyelesaikan tugas yang diberikan kepada anda.

Tabel 3.10
Cara Penyelesaian Tugas yang Diperintahkan Atasan Anda

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Langsung dikerjakan	49	81.6%	81.6%	81.6%
B	Mengerjakan pekerjaan lain terlebih dahulu	10	16.6%	16.6%	98.2%
C	Mengerjakan apabila ingin bekerja	1	1.6%	1.6%	99.8%
D	Menunda pekerjaan	0	0%	0%	
Total		60	100%	100.0	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 49 orang atau 81.6% menyatakan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada personil Langsung dikerjakan, 10 personil atau 16.6% menyelesaikan tugas yang diberikan kepada personil dengan Mengerjakan pekerjaan lain terlebih dahulu, 1 personil atau 1.6% menyelesaikan tugas yang diberikan kepada personil dengan Mengerjakan apabila ingin bekerja, dan tidak ada personil atau 0% menyelesaikan tugas yang diberikan kepada personil dengan Menunda pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada personil lebih dominan menjawab Langsung dikerjakan terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 81.6%

- g. Deskripsi bagaimana anda menjaga fasilitas kantor yang diamanahkan kepada anda.

Tabel 3.11
Penggunaan Fasilitas Kantor yang Diamanahkan Kepada Anda

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Menggunakan bila perlu	29	48.3%	48.3%	48.3%
B	Menggunakan saat dikantor saja	31	51.6%	51.6%	99.9%
C	Menggunakannya sendiri	0	0%	0%	
D	Menggunakannya dirumah	0	0%	0%	
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 29 orang atau 48.3% menyatakan menjaga fasilitas kantor yang di amanahkan dengan Menggunakan bila perlu, 31 personil atau 51.6% menjaga fasilitas kantor yang di amanahkan dengan Menggunakan saat dikantor saja , tidak ada personil atau 0% menjaga fasilitas kantor yang di amanahkan dengan Menggunakannya sendiri, dan tidak ada personil atau 0% menjaga fasilitas kantor yang di amanahkan dengan Menggunakannya dirumah. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan menjaga fasilitas kantor yang di amanahkan lebih dominan menjawab Menggunakan bila perlu terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 51.6%.

- h. Deskripsi bagaimana sikap anda bila pekerjaan telah selesai namun jam pulang masih lama.

Tabel 3.12
Sikap Personil Setelah Selesai Mengerjakan Tugas Namun Jam Pulang Belum Usai

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat bersemangat mengerjakan pekerjaan lain	43	71.6%	71.6%	71.6%
B	Cukup bersemangat mengerjakan pekerjaan lain	16	26.6%	26.6%	99.2%
C	Kurang bersemangat mengerjakan pekerjaan lain	1	1.6%	1.6%	100%
D	Tidak bersemangat mengerjakan pekerjaan lain	0	0%	0%	
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 43 orang atau 71.6% menyatakan bila pekerjaan telah selesai namun jam pulang masih lama dengan Sangat bersemangat mengerjakan pekerjaan lain, 16 personil atau 26.6% bila pekerjaan telah selesai namun jam pulang masih lama dengan Cukup bersemangat mengerjakan pekerjaan lain, terdapat 1 personil atau 1.6% bila pekerjaan telah selesai namun jam pulang masih lama dengan Kurang bersemangat mengerjakan pekerjaan lain, dan tidak ada personil atau 0% bila pekerjaan telah selesai namun jam pulang masih lama dengan Tidak bersemangat mengerjakan pekerjaan lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan bila pekerjaan telah selesai namun jam pulang masih lama

lebih dominan menjawab Sangat bersemangat mengerjakan pekerjaan lain terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 71.6%

- i. Deskripsi bagaimana menurut anda penerapan sanksi yang diberikan pada personil yang tidak disiplin.

Tabel 3.13
Penerapan Sanksi Kepada Personil yang Tidak Disiplin

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat tegas	34	56.6%	56.6%	56.6%
B	Cukup tegas	24	40%	40%	96.6%
C	Kurang tegas	2	3.3%	3.3%	99.9%
D	Tidak tegas	0	0%	0%	
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 34 orang atau 56.6% menyatakan bila penerapan sanksi yang diberikan pada personil yang tidak disiplin dengan Sangat tegas, 24 personil atau 40% bila penerapan sanksi yang diberikan pada personil yang tidak disiplin dengan Cukup tegas, terdapat 2 personil atau 3.3.% bila penerapan sanksi yang diberikan pada personil yang tidak disiplin dengan Kurang tegas, dan tidak ada personil atau 0% bila penerapan sanksi yang diberikan pada personil yang tidak disiplin dengan Tidak tegas. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak menyatakan penerapan sanksi yang diberikan pada personil yang tidak disiplin lebih dominan menjawab Sangat tegas terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 56.6%.

- j. Deskripsi bagaimana sanksi yang diberikan pada anda saat anda melakukan kesalahan prosedur kerja.

Tabel 3.14
Sanksi Yang Diberikan Kepada Personil Saat Melakukan Kesalahan
Prosedur Kerja

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat sesuai	30	50%	50%	50%
B	Cukup sesuai	28	46.6%	46.6%	96.6%
C	kurang sesuai	1	1.6%	1.6%	98.2%
D	Tidak sesuai	1	1.6%	1.6%	100%
Total		60	100.0	100.0	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 30 orang atau 50% menyatakan bila sanksi yang diberikan pada personil saat anda melakukan kesalahan prosedur kerja dengan Sangat sesuai, 28 personil atau 46.6% bila sanksi yang diberikan pada personil saat anda melakukan kesalahan prosedur kerja dengan Cukup sesuai, terdapat 1 personil atau 1.6% bila sanksi yang diberikan pada personil saat anda melakukan kesalahan prosedur kerja dengan Kurang sesuai, dan terdapat 1 personil atau 1.6% bila sanksi yang diberikan pada personil saat anda melakukan kesalahan prosedur kerja dengan Tidak sesuai. Jadi dapat disimpulkan bahwa bila sanksi yang diberikan pada personil saat anda melakukan kesalahan prosedur kerja lebih dominan menjawab Sangat sesuai terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 50%.

2. Variabel Y (Kinerja)

- a. Deskripsi bagaimana hasil kerja anda selama 1 bulan terakhir ?

Tabel 3.15
Hasil Kerja Personil Selama 1 Bulan Terakhir

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat memuaskan	19	31.6%	31.6%	31.6%
B	Cukup memuaskan	38	63.3%	63.3%	94.9%
C	Kurang memuaskan	2	3.3%	3.3%	98.2%
D	Biasa saja	1	1.6%	1.6%	99.8%
Total		60	100%	100%	

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 19 orang atau 31.6% menyatakan bila hasil kerja selama ini dengan Sangat memuaskan, 38 personil atau 63.3% bila hasil kerja selama ini dengan Cukup memuaskan, terdapat 2 personil atau 3.3% hasil kerja selama ini dengan Kurang kurang memuaskan, dan terdapat 1 personil atau 1.6% bila hasil kerja selama ini dengan biasa saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa bila hasil kerja selama ini lebih dominan menjawab cukup memuaskan terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 63.3%.

- b. Deskripsi berapa lama anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada anda ?

Tabel 3.16
Waktu Yang Dibutuhkan Untuk Menyelesaikan Tugas Bagi Personil

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat cepat	19	31.6%	31.6%	31.6%
B	Cukup cepat	41	68.3%	68.3%	99.9%
C	Kurang cepat	0	0%	0%	
D	Lambat	0	0%	0%	
Total		60	100.0	100.0	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 19 orang atau 31.6% menyatakan bila berapa lama anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada anda dengan Sangat cepat , 41 personil atau 68.3% bila berapa lama anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada anda dengan Cukup cepat, tidak terdapat personil atau 0% bila berapa lama anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada anda dengan Kurang cepat, dan tidak terdapat personil atau 0% bila berapa lama anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada anda dengan lambat. Jadi dapat disimpulkan bahwa bila berapa lama anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada anda dominan menjawab cukup cepat terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 68.3%.

- c. Deskripsi berapa banyak pekerjaan yang bisa anda selesaikan selama satu hari dirumah sakit.

Tabel 3.17
Kuantitas Pekerjaan Yang Telah Diselesaikan Oleh Personil Setiap Hari

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat banyak	17	28.3%	28.3%	28.3%
B	Cukup banyak	39	65%	65%	93.3%
C	Kurang banyak	2	3.3%	3.3%	96.6%
D	Tidak banyak	2	3.3%	3.3%	99.9%
Total		60	100.0	100.0	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 17 orang atau 28.3% menyatakan bila berapa banyak pekerjaan yang bisa diselsaikan selama satu hari di rumah sakit dengan Sangat banyak , 39 personil atau 65% bila berapa banyak pekerjaan yang bisa diselsaikan selama satu hari di rumah sakit dengan Cukup banyak, terdapat 2 personil atau 3.3% bila berapa banyak pekerjaan yang bisa diselsaikan selama satu hari di rumah sakit dengan Kurang kurang banyak, dan terdapat 2 personil atau 3.3% bila berapa banyak pekerjaan yang bisa diselsaikan selama satu hari di rumah sakit dengan tidak banyak. Jadi dapat disimpulkan bahwa bila berapa banyak pekerjaan yang bisa diselsaikan selama satu hari di rumah sakit dominan menjawab cukup banyak terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 65%.

- d. Deskripsi bagaimana usaha anda untuk selalu menjadi yang terbaik selama bertugas?

Tabel 3.18
Usaha Personil Untuk Selalu Menjadi Yang Terbaik Selama Bertugas

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Bekerja sesuai prosedur	44	73.3%	73.3%	73.3%
B	Bekerja dengan rajin	5	8.3%	8.3%	81.6%
C	Bekerja sesuai perintah	5	8.3%	8.3%	89.9%
D	Bekerja seikhlasnya	6	10%	10%	99.9%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 44 orang atau 73.3% menyatakan bila bagaimana usaha anda untuk selalu menjadi yang terbaik selama bertugas dengan Bekerja sesuai prosedur, terdapat 5 personil atau 8.3% bila bagaimana usaha anda untuk selalu menjadi yang terbaik selama bertugas dengan Bekerja dengan rajin, terdapat 5 personil atau 8.3% bila bagaimana usaha anda untuk selalu menjadi yang terbaik selama bertugas dengan Bekerja sesuai perintah, dan terdapat 6 personil atau 10% bila bagaimana usaha anda untuk selalu menjadi yang terbaik selama bertugas dengan Bekerja seikhlasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa bila bagaimana usaha anda untuk selalu menjadi yang terbaik selama bertugas dominan menjawab Bekerja sesuai prosedur terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 73.3%.

- e. Deskripsi bagaimana menurut anda kinerja anda dibanding karyawan yang lain.

Tabel 3.19
Menurut Anda Kinerja Anda Dibanding Personil Lain di Rumah Sakit TNI
AU Lanud Roesmin Noerjadin

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat bagus dari yang lain	14	23.3%	23.3%	23.3%
B	Cukup bagus dari yang lain	26	43.3%	43.3%	66.6%
C	Kurang bagus dari yang lain	19	31.6%	31.6%	98.2%
D	Tidak bagus dari yang lain	1	1.6%	1.6%	99,8%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 14 orang atau 23.3% menyatakan bila kinerja anda dibanding personil yang lain dengan Sangat bagus dari yang lain, terdapat 26 personil atau 43.3% bila kinerja anda dibanding personil yang lain dengan Cukup bagus dari yang lain, terdapat 19 personil atau 31.6% bila kinerja anda dibanding personil yang lain dengan Kurang bagus dari dengan yang lain, dan terdapat 1 personil atau 1.6% bila bila kinerja anda dibanding personil yang lain dengan Tidak bagus dari yang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja anda dibanding personil yang lain dominan menjawab Cukup bagus dari yang lain terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 43.3%.

- f. Deskripsi bagaimana tanggung jawab anda terhadap tugas anda sendiri

Tabel 3.20
Rasa Tanggung Jawab Personil Dengan Tugas Yang Diberikan

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat mampu	37	61.6%	61.6%	61.6%
B	Cukup mampu	12	20%	20%	81.6%
C	Kurang mampu	11	18.3%	18.3%	99.9%
D	Tidak mampu	0	0 %	0 %	
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 37 orang atau 61.6% menyatakan bagaimana tanggung jawab anda terhadap tugas anda sendiri dengan Sangat mampu, terdapat 12 personil atau 20% bagaimana tanggung jawab anda terhadap tugas anda sendiri dengan Cukup mampu, terdapat 11 personil atau 18.3% bagaimana tanggung jawab anda terhadap tugas anda sendiri dengan Kurang mampu, dan tidak terdapat personil atau 0% bagaimana tanggung jawab anda terhadap tugas anda sendiri dengan Tidak mampu. Jadi dapat disimpulkan bahwa bagaimana tanggung jawab anda terhadap tugas anda sendiri dominan menjawab Mengerjakannya dengan sendiri sampai dengan selesai, terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 61.6%.

- g. Deskripsi bagaimana kemandirian anda saat mengerjakan tugas anda sehari-hari di Rumah Sakit

Tabel 3.21
Kemandirian Personil Ketika Mengerjakan Tugas Sehari-Hari di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Mengerjakannya sendiri	32	53.3%	53.3%	53.3%
B	Mengerjakannya tapi perlu bantuan orang lain	18	30%	30%	83.3%
C	Meminta bantuan yang lain tapi melihatnya	8	13.3%	13.3%	96.6%
D	Menyuruh orang lain untuk mengerjakannya	2	3.3%	3.3%	99.9%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 32 orang atau 53.3% menyatakan bila kemandirian anda saat mengerjakan tugas anda sehari-hari di rumah sakit dengan Mengerjakannya sendiri, terdapat 18 personil atau 30% bila kemandirian anda saat mengerjakan tugas anda sehari-hari di rumah sakit dengan Mengerjakannya tapi perlu bantuan orang lain, terdapat 8 personil atau 13.3% bila kinerja anda dibanding karyawan yang lain kemandirian anda saat mengerjakan tugas anda sehari-hari di rumah sakit dengan Meminta bantuan yang lain tapi melihatnya, dan terdapat 2 personil atau 3.3% bila kinerja anda dibanding karyawan yang lain kemandirian anda saat mengerjakan tugas anda sehari-hari di rumah sakit dengan Menyuruh orang lain untuk mengerjakannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja anda dibanding karyawan yang lain kemandirian anda saat mengerjakan tugas anda sehari-hari

dirumah sakit dominan menjawab Mengerjakannya sendiri terbukti dengan jawaban angket tertinggi yakni dengan nilai 53.3%.

- h. Deskripsi bagaimana sikap anda terhadap Personil lain yang kesusahan dalam tugasnya

Tabel 3.22
Sikap Anda Terhadap Personil Lain Yang Kesusahan Dalam Tugasnya

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat senang membantu	31	51.6%	51.6%	51.6%
B	Cukup senang membantu	20	33.3%	33.3%	84.8%
C	Kurang senang membantu	4	6.6%	6.6%	91.5%
D	Tidak senang membantu	5	8.3%	8.3%	99.8%
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 31 orang atau 51.6% menyatakan bila sikap anda terhadap karyawan lain yang kesusahan dalam tugasnya dengan Sangat senang membantu, terdapat 20 personil atau 33.3% bila sikap anda terhadap karyawan lain yang kesusahan dalam tugasnya dengan Cukup senang membantu, terdapat 4 personil atau 6.6% bila sikap anda terhadap karyawan lain yang kesusahan dalam tugasnya dengan Kurang senang membantu, dan terdapat 5 personil atau 8.3% sikap anda terhadap karyawan lain yang kesusahan dalam tugasnya dengan Tidak senang membantu. Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap anda terhadap karyawan lain yang kesusahan dalam tugasnya dominan menjawab Sangat senang membantu yakni dengan nilai 51.6%.

- i. Deskripsi bagaimana anda menyikapi semua aturan dan prosedur yang ada di Rumah Sakit

Tabel 3.23
Sikap Personil Terhadap Semua Aturan Dan Prosedur Yang Ada di Rumah Sakit

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat mentaati	38	63.3%	63.3%	63.3%
B	Cukup mentaati	22	36.6%	36.6%	99.9%
C	Kurang mentaati	0	0%	0%	
D	Tidak mentaati	0	0%	0%	
Total		60	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 38 orang atau 63.3% menyatakan bagaimana anda menyikapi semua aturan dan prosedur yang ada di Rumah Sakit dengan Sangat mentaati, terdapat 22 personil atau 36.6% bagaimana anda menyikapi semua aturan dan prosedur yang ada di Rumah Sakit dengan Cukup mentaati, tidak terdapat personil atau 0% menyatakan bagaimana anda menyikapi semua aturan dan prosedur yang ada di Rumah Sakit dengan Kurang mentaati, dan tidak terdapat personil atau 0% bagaimana anda menyikapi semua aturan dan prosedur yang ada di Rumah Sakit dengan tidak mentaati. Jadi dapat disimpulkan bahwa bagaimana anda menyikapi semua aturan dan prosedur yang ada di Rumah Sakit dominan menjawab dengan Sangat mentaati yakni dengan nilai 63.3%.

- j. Deskripsi bagaimana sikap anda bila mendapat tugas tambahan dari Rumah Sakit.

Tabel 3.24
Sikap Personil Bila Mendapat Tugas Tambahan Dari Rumah Sakit

Option	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A	Sangat senang	35	58.3%	58.3%	58.3%
B	Cukup senang	25	41.6%	41.6%	99.9%
C	Kurang senang	0	0%	0%	
D	Tidak senang	0	0 %	0 %	
Total		40	100%	100%	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 60 responden penelitian terdapat 35 orang atau 58.3% menyatakan bagaimana sikap anda bila mendapat tugas tambahan dari Rumah Sakit dengan Sangat senang, terdapat 25 personil atau 41.6% bagaimana sikap anda bila mendapat tugas tambahan dari Rumah Sakit dengan Cukup senang, tidak terdapat personil atau 0% menyatakan bagaimana sikap anda bila mendapat tugas tambahan dari Rumah Sakit dengan Kurang senang, dan tidak terdapat personil atau 0% menyatakan bagaimana sikap anda bila mendapat tugas tambahan dari Rumah Sakit dengan Tidak senang. Jadi dapat disimpulkan bagaimana sikap anda bila mendapat tugas tambahan dari Rumah Sakit dominan menjawab Sangat senang yakni dengan nilai 58.3%.

BAB IV

ANALISIS DATA

Pada bab ini, akan menjelaskan tentang analisis data yang telah diolah pada bab sebelumnya. Tujuan analisis penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh nilai variabel X (Kedisiplinan) dan variabel Y (peningkatan kinerja) yang diukur dengan analisis regresi linier sederhana. Sedangkan untuk mengetahui kuat atau rendahnya pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin, diukur dengan analisis korelasi product moment, dengan interpretasi nilai korelasi sebagai berikut :

$0,00 - < 0,20$ hubungan sangat lemah (dianggap tidak ada)

$\geq 0,20 - < 0,40$ Hubungan rendah

$\geq 0,40 - < 0,70$ Hubungan sedang / cukup

$\geq 0,70 - < 0,90$ Hubungan kuat / tinggi

$\geq 0,90 - \leq 1,00$ Hubungan sangat Kuat / tinggi (Sambas & Maman, 2009: 128).

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji validitas dilakukan setelah semua jawaban diberi skor sesuai ketentuan. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat

kevalidan atau kesahihan suatu instrument. (Arikunto, 2006: 168). Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan..

Satu item instrument dikatakan valid jika nilai korelasinya adalah positif dan lebih besar atau sama dengan r_{tabel} .

Rumus yang digunakan adalah seperti yang dikemukakan Pearson atau yang dikenal dengan korelasi *product moment pearson*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah subjek uji coba

X : Skor butir tiap subjek

Y : Skor total tiap subjek

X^2 : Jumlah kuadrat skor item

Y^2 : Jumlah kuadrat skor total.

Namun untuk menguji validitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Package for Special Science*) versi 17.0. dengan menggunakan nilai *alpha* sebesar 5% dari seluruh responden yang berjumlah 60 orang, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.254. Hasil perhitungan variable X (kedisiplinan) didapatkan hasil *correlation product moment* masing-masing pernyataan lebih besar dari r_{tabel} yang menandakan bahwa pernyataan tersebut valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variable X

Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r tabel	Validitas
Seberapa cepat anda hadir di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin	0.547	0.254	Valid
Berapa kali anda mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu	0.661	0.254	Valid
Berapa kali anda mengikuti apel sore dalam waktu seminggu	0.625	0.254	Valid
Berapa kali anda telat mengikuti apel pagi dalam waktu satu minggu	0.695	0.254	Valid
Berapa kali anda telat mengikuti apel sore dalam waktu satu minggu	0.422	0.254	Valid
Bagaimana anda menyelesaikan tugas yang diberikan pada anda	0.256	0.254	Valid
Bagaimana anda menggunakan fasilitas kantor yang diamanahkan pada anda	0.297	0.254	Valid
Bagaimana sikap anda bila pekerjaan anda telah selesai tetapi jam pulang masih lama	0.456	0.254	Valid
Bagaimanakah menurut anda terhadap sanksi yang telah ditegakkan pada personil yang tidak disiplin	0.481	0.254	Valid
Bagaimanakah menurut anda sesuinya sanksi yang diberikan kepada anda jika anda melakukan kesalahan prosedur kerja	0.509	0.254	Valid

Sedangkan untuk hasil perhitungan variable kinerja (Y), didapatkan hasil correlation product moment masing-masing pernyataan juga lebih besar dar r_{tabel} yang berarti semua item atau pernyataan juga dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variable Y

Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r tabel	Validitas
Bagaimana menurut anda hasil kerja anda selama 1 bulan terakhir ini	0.265	0.254	Valid
Berapa lama anda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pada anda	0.557	0.254	Valid
Berapa banyak tugas yang dapat anda selesaikan selama sehari di Rumah Sakit	0.600	0.254	Valid
Bagaimana usaha anda untuk menjadi yang terbaik selama dikantor	0.311	0.254	Valid
Bagaimana menurut anda kinerja anda dibanding personil yang lain	0.403	0.254	Valid
Bagaimana tanggung jawab anda terhadap tugas anda sendiri	0.363	0.254	Valid
Bagaimanakah kemandirian anda dalam menyelesaikan tugas sehari- hari dikantor	0.360	0.254	Valid
Bagaimana sikap anda terhadap rekan kerja yang menghadapi kesusahan dengan tugasnya	0.275	0.254	Valid
Bagaimana anda menyikapi semua aturan dan prosedur yang ada dikantor	0.452	0.254	Valid
Bagaimana sikap anda bila mendapat pekerjaan tambahan dari kantor	0.291	0.254	Valid

Dengan demikian, untuk penelitian selanjutnya semua item dapat diikutkan dalam uji reliabilitas dan uji korelasi.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006: 178). Kriteria pengujian reliabilitas, suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang

diperoleh besar dari 0,600 (Imam Ghozali dalam Juliandi, 207). Dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0, angka reliabilitas variabel X yang mewakili kedisiplinan mencapai 0,813 dan untuk variabel Y yang mewakili peningkatan kinerja angka reliabilitasnya mencapai 0,791. (Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran).

Sesuai dengan kriteria, nilai reliabilitas kedua variable di atas sudah besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa hasil data angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

B. Uji Normalitas dan Uji Linieritas

1. Uji Normalitas

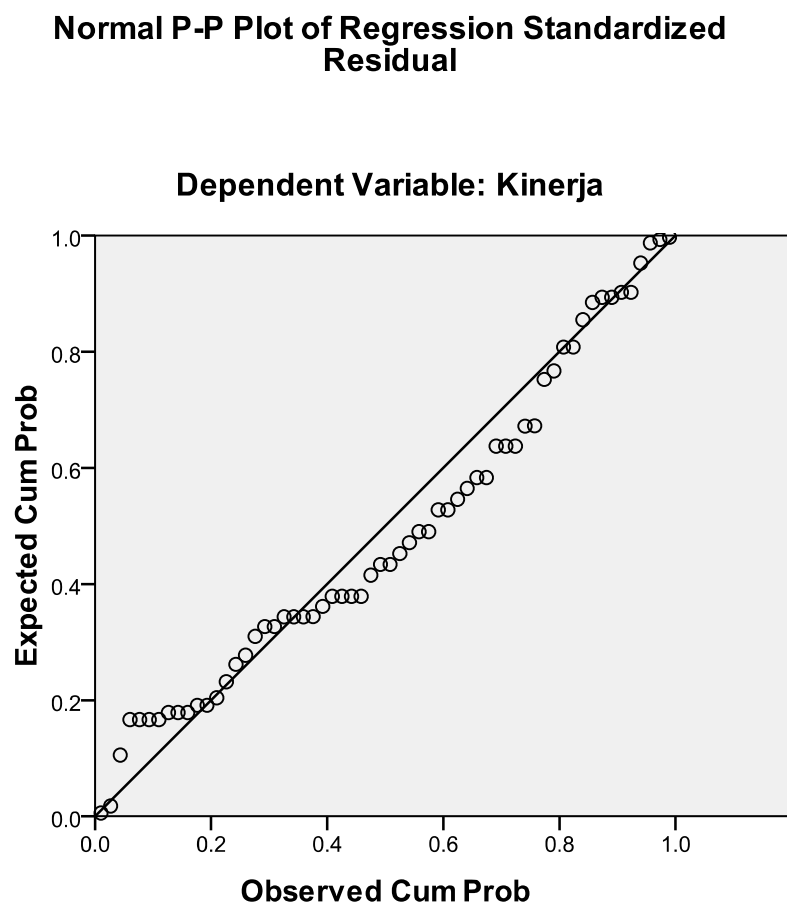
Uji normalitas adalah mengadakan pengujian untuk mengetahui normal atau tidak nya data yang akan dianalisis. Pengujian dilakukan sebanyak variabel yang akan diolah. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel X yang mewakili kedisiplinan dan variabel Y yang mewakili peningkatan kinerja. salah satu cara untuk melihat sebaran data tersebut adalah dengan melihat rasio antara kecondongan atau kemiringan kurva (skewness) dan ketumpuan kurva atau (kurtosis) dengan alat bakunya masing-masing.

Bila rasio skewnesss dan rasio kurtosis lebih kecil \mp dari 2 maka distribusi normal, dan sebaliknya jika lebih besar \mp maka distribusi tidak normal (Hartono, 2005 : 33).

Untuk lebih jelasnya mengenai kenormalan dari distribusi data yang akan dianalisis dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat arah, bentuk dan kekuatan variabel. Jika nilai dari variabel atau bergerak ke arah yang sama, maka pengaruhnya adalah positif. Berikut diagram hasil pengujian linieritas dari variabel-variabel tersebut. Dalam teknik analisis regresi, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dilukiskan dalam satu garis miring yang linier (lurus).



Dari diagram pencar tersebut dapat terlihat bahwa :

- a. Varabel-variabel tersebut mempunyai hubungan yang cukup dekat. Hal tersebut terlihat dari titik pencar yang saling berdekatan dengan garis yang bisa ditarik melalui titik tersebut.
- b. Varabel-variabel tersebut mempunyai hubungan positif, karena titik pencar itu menunjukkan gejala dari kiri ke kanan.
- c. Variabel-variabel tersebut memiliki korelasi yang linier karena titik-titik pada diagram pencar menunjukkan gejala garis lurus.

C. Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel X dan variabel Y, maka dilakukan uji korelasi untuk mengukur seberapa kuat pengaruh atau hubungan antar variabel.

Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dengan bantuan software SPSS versi 17.0 for Windows dengan rumus sebagai berikut (Hartono : 2005 : 43)

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Berikut Output dari uji korelasi pearson dengan bantuan SPSS :

Tabel 4.3
Hasil Uji Korelasi Person
Correlations

		Kinerja	Disiplin
Pearson Correlation	Disiplin	1.000	.743
	Kinerja	.743	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin	.	.000
	Kinerja	.000	.
N	Disiplin	60	60
	Kinerja	60	60

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien antara variabel X dan Y adalah 0,743, ini berarti rhitung lebih besar dari rtabel (0,254) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) dapat diterima.

Penafsiran atas kuat lemahnya koefisien korelasi dapat dilihat dari tabel interval berikut (Sambas & Maman, 2009: 128).

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	sangat lemah (dianggap tidak ada)
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.699	sedang atau cukup
0.70-0.899	Kuat
0.90-1.00	sangat tinggi atau sangat kuat

Berdasarkan pedoman penafsiran di atas, maka koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,743 berada pada interval 0.70-0.899, yang berarti pengaruh antara kedisiplinan dengan peningkatan kinerja di Rumah Sakit TNI AU Pekanbaru berada pada kategori **Kuat**.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut hasil output analisis regresi linier yang peneliti lakukan dengan SPSS 17.0 for Windows :

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	33.1333	3.49075	60
Disiplin	35.8333	2.91790	60

Tabel di atas adalah tabel statistik deskriptif yang menyajikan besarnya variabel nilai rata (mean), standar deviasi dan N masing-masing variabel. Nilai rata-rata Disiplin sebesar 35.8333 lebih tinggi dari nilai rata-rata Kinerja sebesar 33.1333. Standar deviasi atau simpangan baku peningkatan disiplin sebesar 2.91790 lebih kecil dari nilai kinerja yang besarnya 3.49075. Ini berarti penyebaran peningkatan kinerja datanya lebih luas dibandingkan dengan penyebaran kedisiplinannya, dengan kata lain tingkat variansi data kedisiplinan lebih kecil dibanding peningkatan kinerjanya. Sedangkan N menunjukkan banyaknya jumlah responden yang diteliti, yaitu 60 orang.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Correlations

		Kinerja	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.743
	Disiplin	.743	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Disiplin	.000	.
N	Kinerja	60	60
	Disiplin	60	60

Tabel di atas merupakan matriks korelasi variabel peningkatan kinerja dengan kedisiplinan. Tabel correlation menggambarkan besarnya koefisien korelasi disiplin dengan kinerja signifikansi, N menunjukkan responden yang diteliti yaitu 60 orang. teknik analisis yang digunakan, yaitu Pearson Correlation.

Dari output di atas dapat diketahui korelasi variabel kedisiplinan dengan kinerja adalah 0,743 dengan sig. (1-tailed) = 0,000, interpretasinya adalah:

1. Besarnya nilai probabilitas atau sig. (2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sesuai dengan ketentuan sebelumnya maka H_0 ditolak ini berarti ada korelasi yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja.
2. Koefisien korelasi kedisiplinan dengan kinerja sebesar 0,743 bertanda positif. Menunjukkan arah korelasinya positif, mengandung pengertian semakin tinggi atau semakin baik kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja, pun demikian sebaliknya.

Tabel 4.6
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menjelaskan metode regresi yang digunakan untuk menganalisis data dengan program SPSS. Metode yang digunakan adalah metode Enter.

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.544	2.35752

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,552 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independen) terhadap perubahan variabel dependent adalah 55,2%. Sedangkan 44,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel atau faktor lain.

Tabel 4.8**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	396.576	1	396.576	71.354	.000 ^a
Residual	322.357	58	5.558		
Total	718.933	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 71,354 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. Signivikansi tabel ANOVA 0,000 lebih kecil dari 0,005 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent.

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.295	3.781		.342	.733
Disiplin	.889	.105	.743	8.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel coefficients di atas kolom B pada constant (a) adalah 1.295 sedangkan gaya disiplin (b) adalah 0, 889 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.295 + 0,889X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu unit. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif.

Dari hasil perhitungan diperoleh $b = 0,889$ bertanda positif, ini berarti setiap variabel X (gaya kepemimpinan) bertambah satu, maka rata-rata variabel Y (efektifitas komunikasi organisasi bertambah 0,889. Besarnya nilai t dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berpengaruh terhadap variabel terikat. Bila H_0 ditolak ($\text{sig.} < 0,05$) berarti berpengaruh. Kalau H_0 diterima ($\text{sig.} > 0,05$) maka tidak berpengaruh. Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai $t_{\text{tes}} = 8.447$, sedangkan signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh kedisiplinan dengan kinerja.

D. Hubungan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin

1. Pengaruh

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Pengaruh didefinisikan sebagai: daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang atau benda dan sebagainya. Berpengaruh: ada pengaruhnya; mempunyai pengaruh. (dalam Andini, 2003: 312).

2. Disiplin

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan” (dalam Edy, 2010 : 86).

mengambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Bentuk disiplin yang akan tercemin pada suasana (Edy, 2010: 86) yaitu:

- 1) Tingginya rasa peduli rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian suatu tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama organisasi dan sebagainya. Demikian yang dikatakan Singodimedjo, (dalam Edy, 2010: 94).

Dari teori diatas dapat kita lihat didalam bentuk disiplin terdapat peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh perusahaan dan peraturan itu dijalankan oleh personil itu Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. baik itu peraturan masuk , istirahat, dan pulang, maupun juga berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja.

Disini juga dapat kita lihat terdapatnya keterkaitan antara kedisiplinan dengan kinerja, jadi personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yang berkedisiplinan tinggi maka kinerja personilnya akan lebih baik lagi, diantaranya tingginya semangat dan gairah kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, besarnya tanggung jawab kinerja personil terhadap pekerjaannya, dan juga dapat meningkatkan produktivitas kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesimin Nurjadin. hal terlihat dari nilai korelasi yaitu 0,743. Dalam tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa 0,700 – 0,900 korelasinya kuat atau tinggi dan Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,552, ini berarti 55,2% peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kedisiplinan, dan selebihnya dipengaruhi faktor lain.

3. Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan hasil dalam rangka mewujudkan perusahaan (dalam Payaman, 2005 : 1).

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Miner (1990) dalam (Edy Sutrisno 2010: 179), adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian: tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa diminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen Organisasi: tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Dari teori diatas dapat kita lihat kinerja ialah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. kinerja yang baik harus memiliki kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin agar menghasilkan personil yang berkinerja yang baik.

Disini juga dapat kita lihat terdapatnya keterkaitan antara kedisiplinan dengan kinerja, jadi personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin sebelum memiliki kinerja yang baik harus memiliki kedisiplinan yang baik agar menunjang atau mempengaruhi kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

Disini juga dapat kita lihat terdapatnya keterkaitan antara kedisiplinan dengan kinerja, jadi personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin yaitu kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerjanya. hal terlihat dari nilai korelasi yaitu 0,743. Dalam tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa 0,700 – 0,900 korelasinya kuat atau tinggi dan Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,552, ini berarti 55,2% peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kedisiplinan, dan selebihnya dipengaruhi faktor lain.

4. Hipotesis

Adapun yang dimaksud dengan hipotesis adalah suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang kebenarannya masih perlu diuji pada data empiris yang dikumpulkan. (Hidayat Syah, 2010: 66).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. Dari hasil pengujian hipotesis yang diterima H_a , yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin. didapatkan korelasi positif sebesar 0,743 dengan signifikansi 0,000. Maka dari

pengujian tersebut didapatkan hasil sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan yang digunakan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian juga bisa dilihat bahwa kedisiplinan yang digunakan juga cukup mempengaruhi. Hal tersebut terlihat dari adanya pengaruh kedisiplinan sebesar 55,2% dalam peningkatan kinerja personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukannya proses pengolahan data pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin terbilang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasinya yaitu 0,743. Dalam tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa 0,700 – 0,900 korelasinya kuat atau tinggi.

Adanya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan peningkatan kinerja. dibuktikan dari hasil regresi, yaitu $Y = 1,295 + 0,889X$. Konstanta (a) sebesar 1,295 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan kinerja, maka kedisiplinan adalah sebesar 1,295. Koefisien regresi (b) sebesar 0,889 dan bertanda positif menyatakan bahwa berarti setiap variabel X (kedisiplinan) bertambah satu, maka rata-rata variabel Y (peningkatan kinerja) bertambah 0,889. dan demikian juga sebaliknya.

Nilai koefisiesien determinasi adalah sebesar 0,552, ini berarti 55,2% peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kedisiplinan, dan selebihnya dipengaruhi faktor lain. dari hasil data yang didapat bentuk kinerja yang telah dicapai personil Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin dalam bidang adiminstrasi baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja dapat dikatakan berkinerja yang baik.

B. Saran

1. Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin sebaiknya mempertahankan kedisiplinan seperti yang ada saat ini, karena dengan begitu kualitas kerja karyawan akan selalu dalam keadaan yang fungsional dan baik.
2. Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin sebaiknya meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu.
3. Pemberian dukungan kepada personil di Rumah Sakit TNI AU Lanud Roesmin Nurjadin juga perlu ditingkatkan agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Peneitian*. Jakarta : Rieneka Cipta
- Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, Surya. 2005. *Menejemen Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Hariwijaya, dkk. 2008. *Pedoman ilmiah proposal dan skripsi*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- _____, 2008. *Statistic Untuk Penelitian*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Hartono. 2008. *Analisis Data Statisti dan Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Has, Maisyarah. 2007. *Strategi Komnikasi kepala badan keluarga berencana (BKKBN)*. Riau : Skripsi, UIN Suska.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Margono. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nirmala, Andini T, 2003. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya : Prima Indonesia.
- Partanto, A Pius. 1994. *Kamus ilmiah populer*. Surabaya : Arloka.
- Prabu, Anwar. 2009. *Manajemen Sumbrdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ress, David dan Bain. 2007. *People Management*. Jakarta: Prenanda Media Group.
- Richard, David. 2010. *People Management*. Kencana: Jakarta
- Robbins, Stephen.P. 2006, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rohayati. 2010. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Buana Wiralestari Di Naga Mas Estate, Region Kampar, Riau*. Pekanbaru : Skripsi UIN Suska.
- Simanjuntak, J Payaman. 2005. *Menejemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi universitas Indonesia.
- Sudjiono, Anas. 1994. *Pengantar Statistic Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Menejemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Prenanda Media Group.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syah, Hidayat. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Perfikativ*. Pekanbaru : Suska Press.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Sun.
- Unarardjan, Dolet. 2003. *Manejemen Disiplin*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wursanto, Ig. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.